

Granskning av Familjebostäder i Göteborg AB

– verksamhetsåret 2024

2025-01-30



Missiv till Familjebostäder i Göteborg AB

Lekmannarevisorerna har avslutat granskningen av bolaget avseende verksamhetsåret 2024.

Styrelse och verkställande direktör ansvarar för att verksamheten bedrivs enligt gällande bolagsordning, ägardirektiv och beslut samt de lagar och föreskrifter som gäller för verksamheten. Lekmannarevisorerna ansvarar för att granska verksamhet och intern kontroll samt pröva om verksamheten bedrivits enligt fullmäktiges uppdrag och mål samt de lagar och föreskrifter som gäller för verksamheten.

Granskning som har genomförts i bolaget under året presenteras i denna granskningsredogörelse. Av redogörelsen framgår de sakkunnigas iakttagelser och bedömningar.

Vi, lekmannarevisorer, hänvisar till de sakkunnigas redogörelse som grund för vårt uttalande till kommunfullmäktige. Vi ställer oss bakom de sakkunnigas bedömningar och rekommendationer som framgår av denna redogörelse.

Vi bedömer sammantaget att bolagets verksamhet i huvudsak har skötts på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt. Vi bedömer att bolagets interna kontroll i huvudsak har varit tillräcklig.

Följande rekommendation lämnas:

Bolaget rekommenderas att säkerställa att trygghetsvärdarna får behovsanpassad utbildning.

Vi vill betona vikten av att styrelsen vidtar lämpliga åtgärder med anledning av den rekommendation som lämnas i granskningsredogörelsen.

Med anledning av rekommendationen vill vi också ha ett yttrande från styrelsen. Av yttrandet ska det framgå vilka åtgärder som styrelsen har gjort eller planerar att göra för att hantera den lämnade rekommendationen.

Yttrandet ska skickas till stadsrevisionen@stadsrevisionen.goteborg.se senast den 19 juni 2025.

Göteborg den 30 januari 2025

Hans-Göran Gustafsson
Lekmannarevisor

Jonas Bergsten Paija
Lekmannarevisor

Stadsrevisionens uppdrag

Stadsrevisionens uppdrag är att granska kommunens verksamhet. Granskningen sker på uppdrag av kommunfullmäktige som utser förtroendevalda revisorer som ansvarar för granskningen av nämnderna och kommunstyrelsen. Bland de förtroendevalda utser kommunfullmäktige även lekmannarevisorer. Lekmannarevisorerna ansvarar för granskningen av de bolag som kommunen äger.

De förtroendevalda revisorerna anlitar alltid sakkunniga biträden (yrkesrevisorer) som genomför granskningen. I granskningsredogörelserna presenterar yrkesrevisorerna den granskning de har gjort på bolagen. Granskningsredogörelserna ligger till grund för lekmannarevisorernas uttalande till kommunfullmäktige.

Viss granskning rapporteras till kommunfullmäktige löpande under året i särskilda revisionsrapporter. Du hittar alla stadsrevisionens redogörelser och rapporter på www.goteborg.se/stadsrevisionen, du kan också beställa dem från revisionskontoret, stadsrevisionen@stadsrevisionen.goteborg.se.

Diarienummer: SRV-2024-00142

Innehåll

1	Samlad bedömning.....	5
1.1	Rekommendationer	5
2	Grundläggande granskning	6
2.1	Verksamhet	6
2.2	Ekonomi	7
2.3	Intern kontroll.....	7
2.4	Bedömning	7
3	Personsäkerhet för trygghetsvärdar	8
3.1	Granskningsresultat.....	8
3.1.1	Organisation och rutiner för personsäkerhetsarbetet för trygghetsvärdar	8
3.1.2	Riskhantering och tillbudsrapportering	10
3.1.3	Uppföljning av vålds- och hotsituationer	11
3.1.4	Uppföljning av säkerhetsnivån och personsäkerhetsarbetet	12
3.2	Bedömning	12
4	Uppföljning av tidigare granskning.....	14
4.1	Uppföljning av förebyggande arbete mot arbetslivskriminalitet i underhållsprocessen.....	14
4.1.1	Bedömning	14
4.2	Uppföljning av projektgranskning: Göteborgs Stads arbete för att minska energianvändningen i bostäder och lokaler	14
4.2.1	Bedömning	15

1 Samlad bedömning

Varje år granskar lekmannarevisorerna bolagets verksamhet i den omfattning som följer av god revisionssed. Årets granskning består av

- grundläggande granskning
- personsäkerhet för trygghetsvårdar
- uppföljning.

Revisionskontoret har faktaavstämt all granskning med bolaget.

Den samlade bedömningen, utifrån årets granskning av bolaget, är att verksamheten i huvudsak har bedrivits på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt. Vidare är bedömningen att bolagets interna kontroll i huvudsak har varit tillräcklig.

Personsäkerhet för bolagets trygghetsvårdar har varit föremål för granskning under 2024. Granskningen visar att bolaget behöver se över behov av utbildning för yrkesgruppen och att skyddsombud och deras organisering och arbetssätt behöver göras kända för trygghetsvårdarna.

Noterade avvikelser berör avgränsade delar av verksamheten och får därför inte genomslag på helhetsbedömningen.

1.1 Rekommendationer

Utifrån årets granskning lämnar vi följande rekommendationer:

- Bolaget rekommenderas att säkerställa att trygghetsvårdarna får behovsanpassad utbildning.

2 Grundläggande granskning

Den grundläggande granskningen syftar till att översiktligt bedöma bolagets ledning och styrning samt interna kontroll. Styrningen och kontrollen ska vara tillräcklig för att leva upp till mål, beslut och föreskrifter.

Den grundläggande granskningen består av tre övergripande revisionsfrågor:

- Har bolaget genomfört sitt uppdrag på ett ändamålsenligt sätt?
- Har bolaget en ändamålsenlig styrning, uppföljning och rapportering av sin ekonomi?
- Har bolaget sett till att den interna styrningen, uppföljningen och kontrollen är tillräcklig?

Granskningen är avvikelsebaserad och fokuserar i huvudsak på bolagets övergripande systematik, strukturer och arbetssätt.

Inom ramen för årets granskning har lekmanarevisorerna genomfört en dialog med bolagets styrelse. Syftet med granskningen har varit att få fördjupad kunskap om styrelsens ansvar och arbetssätt. Dialogen föregicks av en enkät som skickades ut till samtliga ordinarie styrelseledamöter och ersättare. Enkäten innehöll frågor om utbildning, arbetsformer, mål och uppdrag, beslutsunderlag samt ägarstyrning. Den efterföljande dialogen utgick ifrån enkätresultatet. Fokus i dialogen med Familjebostäders styrelse låg bland annat på utbildning, jäv, handlingar, ägarstyrning och ärenden av principiell beskaffenhet.

2.1 Verksamhet

Bolaget ska genomföra sitt grunduppdrag enligt bolagsordning, ägardirektiv, gällande lag och författning samt enligt de mål och riktlinjer som fullmäktige har beslutat om. Fullmäktige har i budgeten fastställt övergripande mål som gäller för samtliga nämnder och bolag. Flera nämnder och bolag har även tilldelats specifika uppdrag som ska genomföras. Vi har översiktligt granskat hur bolaget har genomfört sitt grunduppdrag och arbetat med fullmäktiges mål och uppdrag. Vi har även granskat styrelsens protokoll och beslutsunderlag.

Granskningen visar att bolaget planerat och genomfört grunduppdraget i enlighet med bolagsordningen och ägardirektivet. Vidare visar granskningen att bolaget har arbetat med de mål och uppdrag som fullmäktige har gett moderbolaget Förvaltnings AB Framtiden.

Måluppfyllelsen och arbetet med fullmäktiges uppdrag har följts upp och rapporterats till moderbolaget, som sammanställt verksamhetsuppföljningen för hela koncernen. Styrelsen har också erhållit verksamhetsuppföljning för det egna bolaget under året, i delårsrapporter och i årsrapporten.

Inga större avvikelser har noterats i styrelsens hantering vid beslutsfattande.

2.2 Ekonomi

Bolaget ska se till att verksamheten bedrivs inom de ekonomiska ramar som beslutats av styrelsen. Bolaget ska också se till att det finns en kontinuerlig ekonomisk uppföljning och rapportering. Vi har översiktligt granskat bolagets styrning av ekonomin samt dess ekonomiska uppföljning och rapportering.

Granskningen visar att bolaget har bedrivit verksamheten inom de ekonomiska ramarna för året. Granskningen visar vidare att bolaget har följt upp sin ekonomi kontinuerligt. I granskningen uppmärksammas att underhåll skjuts upp för att klara resultatmål och kassaflödeskrav. Vidare noterar vi positiva avvikelser mot budget avseende investeringar då bolaget inte genomfört verksamhet i planerad utsträckning.

2.3 Intern kontroll

Bolaget ska se till att det finns ett systematiskt arbete med intern styrning och kontroll och riskhantering inom väsentliga områden. Bolaget ska även följa upp och utvärdera detta arbete. Vi har översiktligt granskat bolagets interna styrning, uppföljning och kontroll.

Granskningen visar att bolaget har upprättat en samlad riskbild och en internkontrollplan. Riskhantering har skett inom väsentliga områden. Granskningen visar även att den interna kontrollen har följts upp och att bolagets system för styrning, uppföljning och kontroll har utvärderats.

2.4 Bedömning

Revisionskontorets bedömning utifrån en översiktlig granskning är att bolaget i huvudsak har en tillfredsställande ledning och styrning samt tillräcklig intern kontroll inom de områden som vi har granskat.

3 **Personsäkerhet för trygghetsvårdar**

Våld eller hot mot anställda är ett arbetsmiljöproblem som, för den som drabbas, kan innebära fysiska skador, psykiskt påfrestande oro samt ekonomiska förluster på grund av sjukskrivning. Göteborgs Stads personsäkerhetsarbete bedrivs inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och i stadenövergripande riktlinjer konkretiseras de krav som ställs på arbetet. I stadens personsäkerhetsarbete ingår alla former av händelser som är riktade mot en eller flera medarbetare och som ger en olustkänsla, uppfattas som hot eller där medarbetaren utsätts för våld.

Syftet med personsäkerhetsarbetet är att förebygga situationer i vilka stadens medarbetare utsätts för hot och våld. Arbetet syftar också till att skapa en beredskap för situationer där hot och våld kan inträffa, samt rutiner för att följa upp och utreda tillbud och händelser med hot och våld. Enligt Arbetsmiljöverket är det arbetsgivarens skyldighet att utreda de risker för våld eller hot om våld som kan finnas i arbetet samt vidta åtgärder.

Granskningen syftar till att bedöma om bolaget bedriver ett personsäkerhetsarbete för anställda trygghetsvårdar i enlighet med gällande regelverk.

Följande revisionskriterier har använts som bedömningsgrund:

- Göteborgs Stads säkerhetspolicy
- Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet
- Arbetsmiljöverkets föreskrift avseende våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:2
- Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap. § 3 och 6 kap. § 2
- Arbetsmiljöförordningen (1977:1166) § 6.

Granskningen har genomförts genom intervjuer med berörda chefer och tjänstepersoner i bolaget, samt genom analys av rutiner, tillbud och annan dokumentation.

3.1 **Granskningsresultat**

3.1.1 **Organisation och rutiner för personsäkerhetsarbetet för trygghetsvårdar**

3.1.1.1 Centralt i bolaget

Enligt Göteborgs Stads säkerhetspolicy ska bolagsledningen ha en tydlig inriktning och fördelning av ansvaret för verksamhetens säkerhetsarbete. Organisation, delegation, beslut, planer och åtgärder beträffande säkerhetsarbetet ska dokumenteras enligt policyn. Vidare ska en säkerhetschef utses med befogenhet att hålla ihop, följa upp och utveckla säkerhetsarbetet.

Familjebostäders personsäkerhetsarbete utgår ifrån Framtidenkoncernens styrdokument för området, *Framtidens anvisning för personsäkerhet*. Till den anvisningen finns mallar och checklistor för arbetet. Framtiden har också ett säkerhetsråd där dotterbolagens säkerhetschefer samlas för att löpande utvärdera och revidera de gemensamma styrdokument.

Familjebostäders säkerhetschef har det samlade och yttersta ansvaret för anvisningar och strukturen för bolagets arbete, samt de interna styrdokument som finns. Det formella operativa ansvaret för arbetsmiljön, vilket omfattar personsäkerhet, finns hos närmaste chef. Ansvaret anges i styrdokumentationen för personsäkerhetsarbetet och framgår enligt uppgift i intervjuer av befattningsbeskrivningar för chefer med personalansvar.

3.1.1.2 Lokalt i distriktet

Bolagets trygghetsvårdar arbetar Bergsjön som hör till distriktet Nordost. Bolaget har haft trygghetsvårdar sedan 2018. Utöver trygghetsvårdarna finns en trygghetssamordnare i distriktet som arbetar med att utveckla arbetet. Fokus i utvecklingsarbetet är att skapa kontinuitet i arbetssätt och rutiner och att fokusera på relationsskapande ute på fältet. Arbetsuppgifterna är enligt såväl chefer som trygghetsvårdar att synas och skapa trygghet. Mer konkret kontrollerar arbetsgruppen dörrar och lås på de egna fastigheterna, plockar skräp och ser till att det är ordning och reda.

Bolaget har rutiner för hur trygghetsarbetet ska bedrivas och i intervjuer uppges rutinerna fungera bra utifrån ett personsäkerhetsperspektiv. I rutinerna står det att ensamarbete inte får förekomma och det finns anvisningar för när polis ska kontaktas och kontaktuppgifter till polisen.

Trygghetsvårdarna inleder varje arbetspass tillsammans för att kunna planera och reflektera över tidigare arbetspass. Arbetspassen avslutas med en gemensam summering och med att en trygghetsrapport upprättas. Vidare beskrivs i intervjuer att arbetsmiljö- och personsäkerhetsfrågor lyfts löpande som en punkt på kontorets arbetsplatsträffar. Synpunkter eller utvecklingsområden lyfts till närmsta chef

3.1.1.3 Skyddsombud

Enligt arbetsmiljöförordningen ska antalet skyddsombud bestämmas efter arbetsplatsens storlek, arbetets natur och arbetsförhållandena. Skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredställande arbetsmiljö. Om arbetsplatsen har flera avdelningar bör skyddsombud utses för varje avdelning eller grupp av avdelningar med likartat arbete. Är det en riskfylld arbetsmiljö ska det särskilt beaktas.¹ Rekommendationen utifrån förarbeten till arbetsmiljölagen är att det ska finnas minst tre skyddsombud om det är fler än 75 anställda.

¹ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 6 kap. § 2.

Granskningen visar att bolaget totalt har åtta skyddsombud i organisationen varav en arbetar i distriktet Nordost. Bolaget har cirka 270 anställda och på Bergsjöns lokala kontor arbetar cirka 30 anställda, varav sex är trygghetsvårdar.

I intervjuer på det lokala kontor där trygghetsvårdarna arbetar lyfts att det saknas ett skyddsombud att vända sig till. Skyddsombudet som arbetar i distriktet är inte känd av arbetsgruppen med trygghetsvårdar. Vidare lyfts att det finns ett behov av skyddsombud på kontoret och att det har framförts till närmsta chef.

3.1.2 Riskhantering och tillbudsrapportering

3.1.2.1 Riskanalysarbetet

I Arbetsmiljöverkets föreskrift om våld och hot i arbetsmiljön (hädanefter AFS 1993:2) anges att de risker för våld eller hot om våld som kan finnas i arbetet ska utredas av arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som kan förorsakas av utredningen. En bedömning av risken för våld och hot ska göras, både för arbetsplatsen i sin helhet och för enskilda arbetssituationer.

Granskningen visar att det genomförs en årlig riskanalys för hela bolaget och en för trygghetsvårdarna lokalt. Vidare finns en koncerngemensam mall för riskanalys som kan användas som ett stöd vid händelser eller risk för händelser, eller vid situationer som behöver utvärderas. Det kan till exempel handla om oroligheter i ett område till följd av en händelse. Vidare finns en mall för situationsanpassad riskanalys som används vid hot eller våldshändelse riktad mot en medarbetare. Enligt uppgifter från intervjuer, både centralt och lokalt i bolaget, har riskanalysarbetet ett fokus på förebyggande åtgärder. Bolagets skyddsombud deltar också i det förebyggande arbetet och har tidigare haft möten med trygghetsvårdarna.

3.1.2.2 Hantering av tillbud och händelser

I riktlinjen för personsäkerhet anges att tillbuds- eller arbetsskadeanmälan alltid ska göras när medarbetare har utsatts för hot eller våld. Enligt AFS 1993:2 ska tillbud och händelser med våld eller hot om våld dokumenteras. Enligt föreskrifterna ska tillbud och händelser även utredas. Av riktlinjen för personssäkerhet framgår vidare att hot och våld mot personal skyndsamt ska polisanmälas av ansvarig chef tillsammans med den drabbade.

Enligt bolaget har ett hot rapporterats från arbetsgruppen för trygghetsvårdar under året och hotet har polisanmälts. Inga tillbud/händelser avseende våld har rapporterats. I intervjuer lokalt bekräftas den bilden. I intervjuer beskrivs att förekommande hot har rapporterats till närmsta chefen och att rutinerna då har upplevts fungera bra.

3.1.2.3 Åtgärdsprogram

Enligt Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet ska det finnas ett åtgärdsprogram som ska kunna aktiveras när en medarbetare blir utsatt för våld eller hot i sin yrkesutövning. Åtgärderna kan exempelvis bestå av organisatoriska

förändringar och utbildning. Arbetstagarna ska få särskilt stöd och handledning vid arbete där det finns risk för återkommande våld eller hot om våld.

Ett åtgärdsprogram vid hot och våld har tagits fram koncerngemensamt. Programmet syftar till att ge ett detaljerat stöd till ansvarig chef för hur en händelse ska hanteras. Dokumentet är utformat som en checklista och finns även digitalt i systemstödet IA. Verktöget används för att registrera situationer där anställda utsätts för hot eller våld. Trygghetssamordnaren tar regelbundet ut lägesrapporter från systemstödet som en grund för det förebyggande arbetet framåt.

3.1.2.4 Utbildning

Arbetstagarna ska, enligt AFS 1993:2 och arbetsmiljölagen, ha tillräcklig utbildning och tillräcklig information för att kunna utföra arbetet säkert och tryggt. Enligt stadens säkerhetspolicy ska medarbetare fortlöpande ges utbildning i förhållande till sitt ansvar och sina arbetsuppgifter.

Granskningen visar att det inte har genomförts någon formaliserad utbildning för trygghetsvärdena kopplad till hanteringen av hot- och våldssituationer. Inte vid nyanställning och inte löpande. I intervjuer lyfts att arbetet är ett socialt arbete och att det finns behov av utbildningar inom till exempel samtalsmetodik och konflikthantering. Medarbetarna har olika utbildningar och erfarenheter med sig in i rollen och därmed kan behovet av utbildningsinriktning variera.

Enligt bolagets säkerhetsrapport finns det ett behov av utbildning om personsäkerhet för bolaget som helhet. Av rapporten framgår också att det under året ska genomföras områdesanpassade utbildningar där det finns ett behov. Sådana utbildningar har dock ännu inte planerats eller genomförts för trygghetsvärdena.

3.1.3 Uppföljning av vålds- och hotsituationer

I riktlinjen för personsäkerhet står att ansvarig chef ansvarar för att den som blivit utsatt för allvarligt hot, och den personalgrupp som berörs, får delta i uppföljande samtal. Minimum är att uppföljning sker efter en vecka, tre månader och ett år. Vid behov ska uppföljning även ske vid fler tillfällen.

Den koncerngemensamma vägledningen för åtgärdsprogram vid hot och våldshändelser beskriver vilka uppföljande åtgärder som ska vidtas. Av vägledningen framgår att chefen har ett ansvar att följa upp att berörda medarbetare får det stöd som behövs. Samt att stödet fortgår så länge som behovet kvarstår. Vi noterar att det inte anges att det vid allvarliga hot mot en medarbetare, som minimum, ska genomföras uppföljande samtal efter en vecka, tre månader respektive ett år.

3.1.4 Uppföljning av säkerhetsnivån och personsäkerhetsarbetet

3.1.4.1 Centralt i bolaget

Av Göteborgs Stads säkerhetspolicy framgår att bolagsledningen minst årligen ska följa upp att säkerhetsnivån är acceptabel och återsrapportera uppföljningen till styrelsen. I riktlinjen för personsäkerhet anges därutöver att bolaget, för personsäkerhetsområdet, årligen ska gå igenom alla inträffade händelser, latent hot och nuvarande rutiner. Utifrån den årliga översynen ska en handlingsplan upprättas i syfte att tydliggöra hur rutinerna ska förbättras och riskerna minskas.

Granskningen visar att säkerhetsarbetet rapporteras till styrelsen i form av en säkerhetsrapport vid årets slut. I säkerhetsrapporten för 2023 görs bedömningen att säkerhetsnivån för personsäkerhetsarbetet är acceptabel. Utifrån den årliga översynen och analysen i säkerhetsrapporten har bolaget upprättat en handlingsplan för arbetet framåt.

3.1.4.2 Lokalt i distriktet

Personsäkerhetsarbetet för trygghetsvårdarna följs upp löpande i arbetsgruppen genom utvärderingar av varje arbetspass men också utifrån inrapporteringen i systemstödet IA. Där hämtas kontinuerligt listor ut över inrapporterade incidenter och andra händelser kopplade till säkerhetsarbetet. Även trygghetsrapporterna som upprättas efter varje arbetspass är ett underlag i arbetet. Av genomförda intervjuer framgår att inträffade händelser diskuteras i arbetsgruppen och med närmsta chef vid behov. Även de lokala arbetsrutinerna för säkerhet diskuteras och hålls enligt uppgift från intervjuer uppdaterade. Det framhålls att det har varit ett fokusområde det senaste året då arbetsgruppen till stor del består av nyanställda.

3.2 Bedömning

Revisionskontorets bedömning är att bolaget i huvudsak bedriver ett personsäkerhetsarbete för trygghetsvårdare i enlighet med gällande regelverk. Bolaget har en tydlig inriktning för personsäkerhetsarbetet för trygghetsvårdarna och dokumenterande rutiner och mallar som av verksamheten upplevs vara ett bra stöd i det förebyggande arbetet. Bolaget kartlägger arbetsförhållanden, bland annat genom daglig rapportering och incidentrapportering vid händelse av våld eller hot om våld. Vidare finns rutiner för det åtgärdande arbetet och det finns en struktur för uppföljningsarbetet.

Samtidigt konstaterar vi att bolagets trygghetsvårdare inte erhållit någon utbildning kopplad till hanteringen av hot- och våldssituationer. Enligt stadens säkerhetspolicy ska medarbetare fortlöpande ges utbildning. Utbildningen ska anpassas till medarbetarnas ansvar och arbetsuppgifter. Revisionskontorets bedömning är att tjänstens karaktär särskilt behöver beaktas, tillsammans med gruppens specifika erfarenheter och förutsättningar, för att undvika risker i arbetet.

Vi bedömer att information om bolagets skyddsombud och deras organisering och arbetssätt behöver göras känd för trygghetsvårdarna. Samt att det behov av ett lokalt skyddsombud på det egna kontoret som arbetsgruppen lyft behöver utredas och bedömas.

Mot bakgrund av de iakttagelser som gjorts i granskningen lämnar vi följande rekommendation till bolaget:

Bolaget rekommenderas att säkerställa att trygghetsvårdarna får behovsanpassad utbildning.

4 Uppföljning av tidigare granskning

I detta avsnitt redogör vi för uppföljningen av de rekommendationer som har lämnats till bolaget tidigare år.

4.1 Uppföljning av förebyggande arbete mot arbetslivskriminalitet i underhållsprocessen

På uppdrag av lekmannarevisorerna granskade revisionskontoret 2023 bolagets förebyggande arbete mot arbetslivskriminalitet i underhållsprocessen. Granskningen resulterade i följande rekommendation till bolaget:

Bolaget rekommenderas att systematisera och stärka sin avtalsuppföljning avseende arbetslivskriminalitet.

Vi har i år följt upp rekommendationen genom dokumentstudier. Uppföljningen visar att avtalsuppföljningen stärkts, dels genom att arbetslivskriminalitet införts som en punkt i byggmötesprotokollen vilket ger projektledaren löpande information. Men också genom att projektledaren under projektets gång ska beställa kontroller på plats och rapportera resultatet till bolagets inköpsenhet. Inköpsenheten sammanställer sedan ett samlat resultat med analys på bolagsnivå vilket rapporteras till styrelsen i den årliga inköpsrapporten.

4.1.1 Bedömning

Revisionskontoret bedömer att bolaget har omhändertagit rekommendationen.

4.2 Uppföljning av projektgranskning: Göteborgs Stads arbete för att minska energianvändningen i bostäder och lokaler

På uppdrag av lekmannarevisorerna granskade revisionskontoret 2023 bolagets arbete för att minska energianvändningen i bostäder och lokaler. Granskningen resulterade i följande rekommendation till bolaget:

Bolaget rekommenderas att omhänderta åtgärderna i fullmäktiges energiplan mer systematiskt. När och på vilket sätt åtgärderna ska genomföras behöver tydliggöras, dokumenteras och integreras i den ordinarie planeringen och uppföljningen av verksamheten.

Vi har i år följt upp rekommendationen genom dokumentgranskning och intervju. Uppföljningen visar att arbetet med fullmäktiges energiplan systematiserats genom den energieffektiviseringsplan som styrelsen tog beslut om i november 2024. Planen gäller för åren 2025–2030 och redovisar vilka åtgärder som

planeras framåt, vad de kommer att kosta, när de ska genomföras och bedömd effektiviseringsgrad. Enligt uppgift från bolaget kommer åtgärderna att följas upp varefter de genomförs och underlaget blir grund för uppföljningen av energieffektiviseringsarbetet.

4.2.1 Bedömning

Revisionskontoret bedömer att bolaget har omhändertagit rekommendationen.